

ASSOCIATION
QUÉBÉCOISE DES
PROFESSIONNELS
DU DÉVELOPPEMENT
DE CARRIÈRE

Présentation du projet d'association québécoise des professionnels du développement de carrière

#### Rédaction et révision

- Rédactrice principale du document : Chantal Lepire.
- Rédactrice principale de la section dédiée aux arguments : Geneviève Phaneuf.
- Les membres actifs du comité Marie-Noëlle De Sève, Stéphane Fortier et Marc-Olivier Beaulieu ont participé à la révision du document.

#### Membres actifs du comité

- Marc-Olivier Beaulieu, intervenant en employabilité et étudiant au baccalauréat en développement de carrière, UQÀM
- Marie-Andrée Binet, conseillère en emploi
- Marie-Noëlle De Sève, conseillère d'orientation

- Stéphanne Fortier, conseillère d'orientation
- Judith Laniel, conseillère d'orientation
- Chantal Lepire, conseillère d'orientation
- Geneviève Phaneuf, conseillère d'orientation

# Personnes ayant contribué au développement et à la réflexion (de manière informelle lors de discussions ou encore de manière plus formelle en étant impliquées dans le développement)

- Myriam Arcouette, conseillère d'orientation
- Érick Beaulieu, conseiller d'orientation
- Caroline Boulet, conseillère en emploi
- Marie Cardinal-Picard, conseillère d'orientation organisationnelle
- Louis Cournoyer, Ph. D. c.o., professeur à UQAM
- Marie Ducharme, conseillère d'orientation
- Marie Dumoulin, conseillère d'orientation
- Jacinthe Lussier, conseillère en réadaptation
- Francisca Gagné, conseillère en emploi

- Nicole Galarneau, ancienne Directrice du RQuODE
- Martine Lacharité, c.o., Directrice générale et secrétaire de l'OCCOQ
- Catherine Leduc, conseillère d'orientation
- Martine Lemonde, conseillère d'orientation organisationnelle, CRIA
- Jean-François Pitre, concepteur graphique du logo de l'association
- Valéry Roy, Directrice du RQUODE
- Louise Villeneuve, conseillère en emploi
- Toutes les personnes ayant répondu au sondage de 2015 et celles ayant formulé des commentaires lors des jeux de l'orientation en 2017.



## Table des matières

5
5
5
6 6
6
6
6 8
11 12
12
29
36
37
38

#### Liste des acronymes

C.O. Conseiller d'orientation

DDC Développement de carrière

UQAM Université du Québec à Montréal

UdeS Université de Sherbrooke

PDDC Professionnel du développement de carrière

CCQDDC Comité consultatif québécois du développement de carrière

CCDC Conseil canadien pour le développement de carrière

OCCOQ Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec

AQISEP Association québécoise d'information scolaire et professionnelle du Québec

ACOC Association des c.o. du collégial

AQPDDC Association québécoise des professionnels du développement de carrière

## Liste des figures

Figure 1 Modèle fondateur de l'association

Figure 2 Les quatre axes d'action de l'association

#### Liste des tableaux

Tableau 1 Chronologie des étapes

Tableau 2 La catégorie d'action Participer et ses trois fonctions

Tableau 3 La catégorie d'action Intervenir et ses cinq fonctions

Tableau 4 Compétences de base – Guide canadien des compétences pour les

professionnels en développement de carrière

Tableau 5 Associations et regroupement québécois reliés au développement de carrière

#### Introduction et mise en contexte

Ce document vise à formaliser le projet d'Association québécoise des professionnels du développement de carrière (AQPDDC) par une communication publique et par la même occasion, en faire la promotion. Il se divise en cinq chapitres et le premier présente quelques éléments de définition au sujet des expressions « développement de carrière » et « professionnel » dans le but de préciser les assises du projet. Le deuxième chapitre propose le *Modèle fondateur de l'association* à partir duquel découlent la vision, la mission, les valeurs, les axes d'action et la structure d'adhésion proposée. Le troisième chapitre fournit les trois principaux arguments pour le projet d'association et précise sa place au sein des autres associations et regroupements. Le quatrième chapitre dévoile l'image graphique du projet d'association. Le cinquième et dernier chapitre est constitué des trois premiers objectifs proposés pour les deux premières années d'activité.

#### Le comité consultatif

Le comité consultatif est un regroupement de bénévoles engagés et poursuivant l'objectif de sonder les professionnels du développement de carrière quant à la pertinence de fonder une association. Le comité est aussi engagé à franchir les étapes de la création et de l'élaboration de la structure de fonctionnement de l'association. Le comité consultatif mettra fin à ses activités lorsque l'association sera opérationnelle.

#### Historique

Le comité a été créé en 2015 à l'initiative de Myriam Arcouette, Catherine Leduc et Chantal Lepire. Une vision commune d'un possible rassemblement des professionnels du développement de carrière au sein d'une même association a permis la création de ce comité. Comme point de départ, le comité s'est engagé à sonder des professionnels du développement de carrière quant à la pertinence de fonder une association.

À la suite de l'analyse des réponses favorables à ce type de projet, le comité a amorcé les premières étapes de la création et de l'élaboration de la structure de fonctionnement de l'éventuelle association. Le **Tableau 1 Chronologie des étapes** illustre les travaux réalisés, en cours et à venir.

**Tableau 1** Chronologie des étapes

Date	Production	État de la tâche
Septembre 2015 à janvier 2016	Sondage	Complétée
Juin 2015 à avril 2015	Réunions du comité consultatif	Complétée
Dates à retracer	Courriels envoyés pour amorcer des rencontres de discussion avec l'OCCOQ, le RQuODE, l'AQISEP et l'ACOC.	Complétée
30 janvier 2016	Rencontre des volontaires et bonification du comité consultatif de 3 à 10 membres	Complétée
Janvier 2016	Rencontre avec Nicole Galarneau et Valérie Roy du RQuODE	Complétée
Février 2016	Rencontre avec Martine Lacharité, c.o., Directrice générale et secrétaire de l'OCCOQ	Complétée
Mars 2016	Préparation de la consultation auprès du comité externe Rencontre avec le comité externe	Complétée
Avril 2016	Formation des équipes de travail du comité	Complétée
25 mai 2016	Première rencontre de consultation auprès du comité de travail	Complétée
Été 2016	Travail sur l'identité graphique de la future association	Complétée
Automne 2016	Rencontre avec les deux représentants de l'Association des conseillers et conseillères d'orientation du réseau scolaire du Québec (ACCORSQ)	Complétée
28 novembre 2016	Présentation à l'Université de Sherbrooke dans le cadre du cours de Rachel Bélisle	Complétée
21 janvier 2017	Présentation Jeux de l'orientation	Complétée
Mai à août 2017	Recherche sur le sociofinancement	En cours
Mars 2017	Mise sur pied de la page Facebook et fermeture du site temporaire	Complétée
Mai à juillet 2017	Poursuite des travaux de recherche et de rédaction	Complétée
12 mai 2017	Rencontre avec Érick Beaulieu, initiateur du projet d'association des c.o. en pratique privée du Québec	Complétée
Septembre et Août 2017	Remise d'un premier document de communication Compléte pour révision et commentaires	
3 octobre 2017	Enregistrement au Registraire des entreprises	Complétée
25 octobre 2017	Assemblée générale de fondation	Complétée

Depuis 2015, nombre d'étapes ont été franchies et le présent document est un témoin du travail effectué. Les derniers pas vers l'opérationnalisation de l'association sont en cours. Dans l'objectif de rendre l'association prête à entrer en activité, il a été nécessaire d'en développer les fondements présentés dans les deux prochains chapitres.

## Chapitre 1 Quelques éléments de définition

Avant de présenter les fondements de l'association, il est pertinent de préciser la position du comité consultatif québécois du développement de carrière (CCQDDC) eu égard à l'expression « développement de carrière » (DDC) et du vocable « professionnel ». Cette section présente tout d'abord deux acceptions de l'expression « développement de carrière » (DDC). La première est reliée au processus de développement de la carrière d'un individu et la deuxième à un champ disciplinaire. Par la suite sont présentés des éléments de définition du vocable « professionnel » en intégrant le contexte du système professionnel québécois pour alimenter la réflexion. En fin de compte, le lecteur comprendra le choix d'utilisation de l'expression « professionnel du développement de carrière » présente dans cette communication, dans les communications futures et dans la nomination de l'association.

#### Développement de carrière

L'expression « développement de carrière » et sa première acception, celle reliée au processus par lequel les individus occupent un ou des emplois, remonteraient à la moitié du 20e siècle. Sans précisément être en mesure de confirmer que c'est la première fois que l'expression est présente dans la littérature, les auteurs Dupont et Gonzales (1996) retracent la publication de Baer et Roeber en 1964 (Occupational Information), dans laquelle l'expression est utilisée. Cités par Dupont et Gonzales (1996), Baer et Roeber définissent DDC comme étant « le processus du choix successif de professions durant la vie d'un travailleur » (p.19).

Le Conseil canadien pour le développement de carrière (CCDC), va définir le DDC tel un « processus continu de gestion de l'apprentissage, du travail et des périodes de transition afin de progresser vers un avenir choisi » (Site Internet, 2017). Plus de cinquante années ont passé et l'idée de processus demeure commune aux deux définitions pouvant référer à une suite de phases, d'étapes ou de changements menant à des transitions et des choix. Un élément qui se distingue de la définition du CCDC est la gestion de l'apprentissage. Sans avoir plus d'explications sur la définition de la gestion de l'apprentissage, il est possible d'y relier, sans trop s'égarer, la scolarité des jeunes et adultes et l'apprentissage expérientiel qui se produit tout au long de la vie. Une autre définition a été sélectionnée afin d'enrichir le positionnement de l'association, celle de McDonald et Hite (2016). Les auteures définissent le développement de carrière ainsi :

« Career development is the process of acquiring and experiencing planned and unplanned activities that support attainment of life and work goals. Within an organization, this will be a collaborative process that enhances individual skills and employability while fulfilling organizational needs. This definition recognizes that career development will be individually driven, so it accommodates carer paths built outside of organizations and acknowledges that, while some activités will be part of a thought-out strategy, spontaneous, unexpected opportunities may be equally valuable in this process. » (p.4).

L'utilité de cette définition en plus d'être un appui supplémentaire à la dimension « processus » du développement de carrière et de référer à une vision globale de l'individu (life and works goals) est l'ajout de la dimension organisationnelle dans une perspective où le développement de carrière d'un individu et l'atteinte des objectifs d'une entreprise se rencontrent.

Ce processus du développement de carrière de l'individu peut être marqué du passage de professionnels ayant des rôles diversifiés au sein d'organisations tout aussi diversifiées. Ainsi, un adolescent pourra rencontrer un conseiller d'orientation pour réfléchir à ses options au collégial, une jeune diplômée universitaire pourra rencontrer un conseiller en emploi afin de s'adapter au marché du travail, ou encore, une entreprise pourra solliciter son équipe de sélection de personnel en prévision de la rencontre efficiente d'un travailleur et de son organisation, etc. Ces exemples représentent qu'une partie des situations possibles et conséquemment, ne prétendent pas à l'exhaustivité.

C'est à partir des explications de la première acception que prend forme la deuxième, celle d'un champ disciplinaire. Selon Cournoyer et coll. (2014), celui du DDC « s'appuie sur des assises disciplinaires nombreuses (ex.: psychologie, sociologie, économie, pédagogie) qui sont amalgamées de manière à s'opérationnaliser au sein de plusieurs secteurs d'activités professionnelles (p. ex.: éducation, développement de l'employabilité, ressources humaines). » (p. 8-9). Ainsi, le conseiller d'orientation peut occuper ses fonctions en éducation et le conseiller en emploi au développement de l'employabilité. Tous deux, s'ils partagent la même base de formation, auront des acquis de chacune des disciplines mentionnées par Cournoyer et coll. (2014). Le champ disciplinaire de DDC qui s'opérationnalise au sein de plusieurs secteurs d'activités implique une caractéristique importante, celle de la « perméabilité sur le plan de la fixation des compétences et des conditions d'accès à la profession » (p. 9). Cette caractéristique a guidé la réflexion depuis le début des travaux portant sur la création de l'association et a permis d'élaborer le Modèle fondateur de l'association présenté au prochain chapitre.

En somme, le développement de carrière des individus, tout au long de leur vie, peut s'accompagner d'interventions mobilisées par des personnes les aidant de diverses manières selon leurs besoins en tenant compte de multiples facteurs tels que leurs ressources, leurs limites, leur fonctionnement et les conditions dans lesquelles ils évoluent. Ces professionnels rencontrés qui sont-ils? Voici une question qui n'est pas simple à répondre. Une piste de réponse a été élaborée et explicitée au deuxième et prochain chapitre. Avant de présenter le modèle fondateur de l'association, une discussion est produite au sujet du choix de l'utilisation du vocable « professionnel » pour désigner les personnes qui œuvrent dans le champ disciplinaire du développement de carrière et qui interviennent dans le processus de développement de carrière des individus.

#### Le vocable « professionnel »

Le vocable « professionnel » est utilisé pour exprimer différentes choses et dans le champ disciplinaire du développement de carrière, cela peut notamment s'exprimer ainsi : orientation professionnelle, développement professionnel, insertion professionnelle, information scolaire et professionnelle. Repérer le sens que l'on peut accorder au vocable professionnel, c'est remarquer à quel point il pose des « difficultés de définition » (Legendre, 2005, p. 1089) et dont le consensus n'est pas aisé d'obtenir (Bacon, 2007). L'exercice est toutefois tenté et l'est à partir d'un sens bien précis accordé au vocable « professionnel », soit celui relatif à une personne et non à un type d'information (information professionnelle) ou encore à une étape de vie (insertion professionnelle).

Une première définition reliée à professionnel est « ce qui se rapporte à, qui est fait selon le métier, la profession»1. Dans ce sens, les mots « métier » et « profession » se rapportent tous deux à « professionnel » sans distinction. Une autre définition précise la différence entre un professionnel et un amateur : « Ce n'est pas un amateur, c'est un professionnel »2. Le professionnel a donc des « habiletés et qualités requises pour les exercer »3 (profession et métier). Au sens générique, le professionnel est celui « Qui a atteint un haut niveau de dextérité et de performance dans sa sphère d'activité ». (Legendre, 2005, p. 1088). En ce sens, le professionnel possède des compétences professionnelles définies comme la « Qualité de savoir-faire, de compréhension et d'évaluation qu'exigent un emploi, une profession en particulier ou un groupe de professions apparentées » (Baudin, 1996, p.45). Il est donc possible de dire que les personnes qui œuvrent dans le champ disciplinaire du développement de carrière et démontrent leur expertise, leur qualification et leur savoir-faire sont des professionnelles.

<sup>1</sup> http://www.cnrtl.fr/etymologie/professionnel, http://www.cnrtl.fr/definition/academie8/professionnel

<sup>2</sup> http://www.cnrtl.fr/definition/academie8/professionnel

 $<sup>{\</sup>it 3~http://www.cnrtl.fr/definition/professionnel}\\$ 

La présence du système professionnel québécois est à insérer dans la discussion. Legendre (2005) relève qu'une des difficultés de définition de « professionnel » réside par le fait qu'il représente aussi les membres d'un ordre professionnel. En effet, dans le chapitre 1 du Code des professions (Site Internet, 2017), il est inscrit au point b) : « professionnel » ou « membre d'un ordre » : toute personne qui est titulaire d'un permis délivré par un ordre et qui est inscrite au tableau de ce dernier ». Dans cette définition, les vocables « professionnel » ou « membre d'un ordre » semblent interchangeables. Ainsi, cohabitent, au sein de la société québécoise, des professions règlementées (54 professions) et des professions non règlementées et par extension des professionnels qui exercent une profession soit règlementée ou non règlementée.

#### Positionnement de l'association

À partir de ces éléments de définition, le projet d'association se positionne en faveur du vocable « professionnel » afin d'intégrer à la fois ceux dont la profession est règlementée et ceux dont la profession ne l'est pas. De plus, le projet d'association souhaite favoriser la valorisation des professionnels du champ et l'utilisation du vocable pourrait agir comme un moteur de professionnalisation, de formation continue tout en contribuant au sentiment de fierté et d'appartenance. Le référentiel de compétences de base du Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière est un outil important pour reconnaître qui sont ces professionnels du développement de carrière. Le chapitre 2 permet justement d'expliquer le modèle fondateur de l'association des professionnels du développement de carrière.

## Chapitre 2 Modèle fondateur de l'association

D'entrée de jeu, il est important de souligner les deux principales influences à la base du modèle. Une des deux influences est la contribution de cinq personnes à la réflexion et à l'élaboration du modèle : Louis Cournoyer, Martine Lacharité, Martine Lemonde, Valéry Roy et Louise Villeneuve. Ce groupe de personnes s'est rencontré à deux reprises pour discuter des propositions du comité organisateur et soumettre leurs idées. La deuxième influence est issue de deux documents dont le premier est « A Model for the Education of Career Practitioners in Canada » (Burwell et coll., 2010) et le deuxième « Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière » (2012).

Bloc de compétences communes d'INTERVENIR : comportement professionnel, habiletés interpersonnelles, connaissances en développement de carrière et évaluation de besoins et services de références. DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS CONSULTATION **INFORMATION** RÉALISATION « > RELATION D'AIDE Intervenir D'OBJECTIFS Actions 1ĵ Participer **GESTION FORMATION** COORDINATION **ACCOMPAGNEMENT** DÉCOUVERTE INNOVATION

Figure 1 Modèle fondateur de l'association

© Chantal Lepire, 2017

Le Modèle fondateur (Figure 1) se veut une assise visant la cohérence de l'association autant dans ses fondements, dans ses engagements que dans ses visées de développement. Il se caractérise par son ouverture à intégrer les changements qui pourront survenir selon l'évolution du champ disciplinaire tant par la pratique que par la recherche. Le modèle est constitué de quatre principaux éléments :

- Actions (2 catégories : intervenir et participer) ;
- Intervenir (5 fonctions : réalisation d'objectifs, information, développement des capacités, consultation, relation d'aide);
- Participer (3 fonctions : formation/accompagnement,
   découverte/innovation, gestion/coordination;
- Bloc de compétences de base communes à « intervenir ».

L'Action est le premier élément par lequel se déploient les autres et se trouve au centre du modèle. Les nombreux échanges et réflexions portant sur la structure de l'association ont permis d'identifier que ce mot facilitait la création d'un point de départ. Autrement dit, il a été question de déterminer quelles sont ces actions réalisées par les professionnels du DDC. Dans le modèle, l'action se définit comme étant quelque chose de réalisé par un professionnel et réfère essentiellement à son agir, ce dernier pouvant se déployer à partir de différentes responsabilités, tâches et dans une pluralité de contextes et secteurs d'activité. L'action s'avère un point de départ suffisamment large pour contenir la richesse du champ disciplinaire et à la fois spécifique pour ensuite établir deux catégories d'action, soient Intervenir et Participer. Pour chacune des catégories d'action, des fonctions sont attribuées. La catégorie d'action Intervenir est divisée en cinq fonctions (réalisation d'objectifs, information, développement des capacités, consultation et relation d'aide) et la catégorie d'action Participer est divisée en trois fonctions (formation/accompagnement, découverte/innovation et gestion/coordination).

La catégorie d'action Participer est celle des acteurs du champ disciplinaire dont les principales fonctions sont de former les professionnels du DDC et d'accompagner leur développement, de faire profiter la communauté de pratique d'innovations et découvertes, ou encore de gérer et coordonner les projets et équipes de professionnels. Ces différentes fonctions peuvent être occupées par une même personne et une personne peut être engagée dans une principale fonction. De plus, la personne qui entre dans la catégorie d'action Participer peut aussi l'être dans celle d'Intervenir (p. ex. un conseiller en emploi qui est gestionnaire d'un organisme d'employabilité). Ces fonctions peuvent aussi être assumées par des personnes chapeautées par des organismes, par exemple le RQuODE. En ce sens, le membre peut être une personne tout aussi bien qu'une organisation. Pour une synthèse de la catégorie d'action Participer et des exemples, référer au Tableau 2.

Tableau 2 La catégorie d'action Participer et ses trois fonctions

	Formation Accompagnement	Découverte Innovation	Gestion Coordination
Définition	Les principaux acteurs de la formation qui permettent la professionnalisation et qui soutiennent le développement professionnel tout au long de la carrière.	Les principaux acteurs qui participent à l'évolution des politiques et qui influencent les instances gouvernementales et qui font avancer la recherche et les pratiques.	Les principaux acteurs qui permettent aux organisations et aux équipes du développement de carrière de fonctionner et d'évoluer.
Des exemples	Professeur Chargée de cours Pair-formateur Mentor Superviseur	OCCOQ RQuODE Équipe de recherche Fondation	Directeur d'organisme en employabilité Coordonnateur d'une équipe de conseillers en emploi, d'orientation
Commentaires	Il est à noter qu'une même personne peut occuper plus d'une fonction.		

Intervenir constitue la seconde catégorie d'Action et réfère aux acteurs du champ disciplinaire dont les principales fonctions sont d'intervenir directement auprès des individus ou des organisations pour favoriser la réalisation d'objectifs (coaching), en recherchant, traitant et communiquant de l'information, en permettant le développement de capacités, en offrant des services de consultation auprès d'organisations (sélection, développement des compétences, analyse de besoins, etc.) et en utilisant le counseling pour favoriser une relation d'aide appliquée à la carrière. Comme pour la catégorie d'action Participer, ces fonctions peuvent être assumées par le même professionnel ou encore une fonction peut être l'engagement principal d'un professionnel. Ainsi, un conseiller en emploi peut favoriser le développer de capacités du chercheur d'emploi en le formant à des stratégies et utiliser le counseling de carrière pour l'aider à tolérer, par exemple, l'ambiguïté de sa situation. Pour une synthèse de la catégorie d'action Intervenir et des exemples, référer au Tableau 3.

Les trois premiers éléments Action, Intervenir et Participer permettent de tracer les contours essentiels de la structure d'adhésion de l'association. Il devient de plus en plus facile d'identifier qui sont ces professionnels du DDC. Ces éléments sont cependant insuffisants et pour ajouter en spécificité, un quatrième élément est sélectionné : le bloc de compétences communes à la fonction Intervenir. Rappelons qu'une des caractéristiques du champ DDC, relevée par Cournoyer et coll. (2014), est la « perméabilité sur le plan de la fixation des compétences et des conditions d'accès à la profession » (p. 9). Devant cette perméabilité et la présence de professions règlementées et non règlementées, un référentiel de compétences, dites de base, a été sélectionné, soit celui du Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière (2012). Les compétences de base sont au nombre de quatre et chacune présente des énoncés de compétences plus spécifiques (Tableau 4). Un autre élément spécifie les contours de la structure d'adhésion, soit le Modèle d'éducation proposé par Burwel et coll. (2010). Un des aspects à relever est précisément la formation minimale proposée par le modèle, soit celle du certificat universitaire. Dans le modèle, le certificat universitaire est le premier niveau de formation pour, par exemple, être en mesure d'assumer la fonction « advising » (Burwell

et coll., p.46) qui, dans le modèle fondateur de l'association, correspond à la fonction Information de la catégorie Intervenir.

Tableau 3 Les fonctions de la catégorie Intervenir

	Réalisation d'objectifs	Information	Développement de capacités	Consultation	Relation d'aide
Définition	La fonction est centrée sur la réalisation des objectifs, l'action de la personne cliente et la résolution de problèmes.	La fonction est centrée sur la transmission d'informations à propos de divers sujets : emploi, formation, outils pour la recherche, admission scolaire, références.	La fonction est centrée sur le développement de la capacité de la clientèle. Une évaluation de la situation et du besoin d'apprentissage de la personne cliente est essentielle.	La fonction est centrée sur le développement des organisations, de ses travailleurs et de la restructuration	La fonction est centrée sur la création et le maintien d'une relation d'aide au moyen du counseling
Des exemples	Coach de carrière Conseiller en emploi Coach de gestion	Agent d'aide à l'emploi Conseiller en information scolaire et professionnelle Agent d'accueil et d'information Recruteur	Conseiller en emploi Conseiller d'orientation Conseiller en développement de carrière	Conseiller en gestion de talents Conseiller en recrutement Conseiller d'orientation organisationnel	Conseiller en emploi Conseiller d'orientation
Commentaire	Les fonctions ne sont pas des titres d'emploi. Les fonctions peuvent se combiner, comme une des fonctions peut constituer la principale responsabilité d'un professionnel.				

## Tableau 4 Compétences de base - Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière

## Compétences de base

#### C1: COMPORTEMENT PROFESSIONNEL

### Adhérer au code d'éthique et à son modèle de prise de décision

- C1.1.1 Respecter le code d'éthique et appliquer son modèle de prise de décision
- C1.1.2 Démontrer des qualités professionnelles

#### Démontrer un engagement à la formation continue/s'engager à se perfectionner

- C1.2.1 Établir des relations avec les autres professionnels
- C1.2.2 Rechercher sans cesse toutes les possibilités de perfectionnement personnel et professionnel
- C1.2.3 Actualiser ses compétences technologiques

#### Offrir des services de développement de carrière

- C1.3.1 Travailler dans le cadre de la résolution de problèmes
- C1.3.2 Recueillir, analyser et utiliser l'information

#### Gérer son travail

- C1.4.1 Posséder des compétences en gestion de temps
- C1.4.2 Utiliser des méthodes de gestion de cas et de projet
- C1.4.3 Constituer des dossiers concernant ses rapports avec les clients et y noter l'évolution
- C1.4.4 Évaluer les services rendus aux clients

#### C2: HABILETÉS INTERPERSONNELLES

#### Respecter la diversité

- C2.1.1 Démontrer ses connaissances et faire preuve de sensibilité face à la diversité
- C.2.1.2 Faire preuve de respect de la diversité avec tous les clients

#### Communiquer efficacement

- C2.2.1 Favoriser un climat et un contexte propices à la communication
- C2.2.2 Structurer la communication verbale
- C2.2.3 Structurer la communication écrite
- C2.2.4 Utiliser des techniques d'écoute active efficaces
- C2.2.5 Savoir apporter les précisions requises et donner une rétroaction efficace
- C2.2.6 Établir et maintenir des relations de travail basées sur la collaboration

#### Entretenir des relations productives avec les clients

- C2.3.1 Favoriser l'autonomie et la confiance en soi
- C2.3.2 Savoir comment se comporter avec les clients difficiles

#### C3 : CONNAISSANCES EN DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

#### C3.1 Posséder des connaissances en développement de carrière

- C3.1.1 Situer les modèles de développement de la personne par rapport à ceux du développement de carrière
- C3.1.2 Connaître les principales théories en développement de carrière
- C3.1.3 Expliquer comment les changements et les transitions influent sur les cycles de la vie professionnelle.
- C3.1.4 Expliquer l'impact des rôles sociaux sur le développement de carrière
- C3.1.5 Identifier les principales composantes du processus de planification de carrière
- C3.1.6 Identifier les ressources, les organismes et les services communautaires principaux en développement de carrière
- C3.1.7 Identifier les éléments de l'information touchant le marché du travail
- C3.1.8 Être à l'affût de l'information concernant le marché du travail
- C3.1.9 Être à jour en ce qui touche les questions sur la diversité

#### C4 : ÉVALUATION DE BESOINS ET SERVICES DE RÉFÉRENCES

#### C4.1 Diriger les clients vers des ressources adéquates

- C4.1.1 Répondre au besoin de la clientèle
- C4.1.2 Établir et maintenir un réseau de personnes-ressources
- C4.1.3 Effectuer les références appropriées

En somme, le modèle fondateur de l'association est structuré à partir d'un référentiel de compétences reconnu et utilisé au Québec et dans les autres provinces canadiennes. C'est une manière d'avoir une base commune autant pour les professionnels du champ disciplinaire au Québec que pour les autres associations et regroupements canadiens. Les principales fonctions des deux catégories d'actions Intervenir et Participer sont établies à partir du travail de professionnels et chercheurs du champ disciplinaire à travers le Canada (Burwell et coll., 2010). Ces deux éléments solidifient le modèle et ce dernier est le phare à partir duquel la structure d'adhésion de l'association a été élaborée. Avant de consulter la structure d'adhésion dans le détail, le lecteur est invité à prendre connaissance de la vision, de la mission, des valeurs et des quatre principaux axes d'action de l'association.

#### Vision

Devenir le pôle de référence québécois du champ disciplinaire du développement de carrière en matière de développement professionnel de ses membres et d'information et promotion auprès du public.

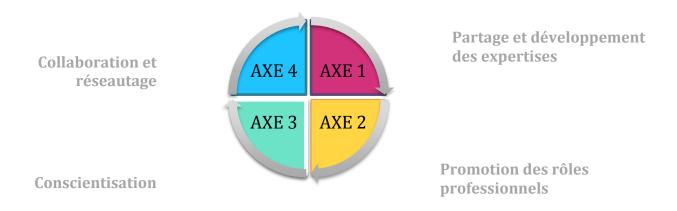
#### Mission

L'Association québécoise des professionnels du développement de carrière (AQPDDC) a pour mission de réunir les professionnels du développement de carrière pour favoriser leur développement professionnel, participer au rayonnement social de leurs rôles et expertises auprès des pairs, d'autres professionnels et du public, puis de favoriser les actions concertées avec d'autres regroupements et associations du champ disciplinaire.

#### **Valeurs**

- ✓ Inclusion : l'inclusion des membres de professions règlementées et non règlementées du champ disciplinaire du développement de carrière.
- ✓ Influence : en étant porte-parole des membres, influencer les instances gouvernementales et le public par des communications dans les médias, auprès de regroupements, d'organisations, auprès d'autres champs disciplinaires.
- ✓ Partage : entre les membres de l'association pour favoriser les échanges entre professionnels expérimentés et moins expérimentés, ainsi qu'entre les professionnels de différents secteurs d'activités et de spécialités du champ disciplinaire.
- ✓ Rayonnement : le rayonnement autant entre les membres de l'association et auprès du public.

Figure 2 Les quatre axes d'action de l'association



#### Axe 1 Partage et développement des expertises

- ✓ Promouvoir l'activité de formation par les pairs en faisant évoluer une « boutique formation ». Des activités de formation pourraient être offertes de manière virtuelle autant que présentielle. Travailler à augmenter l'offre de formation pour les membres œuvrant en région.
- ✓ Permettre aux membres-aspirants d'identifier leur cheminement de formation pour atteindre le ou les critères manquant pour obtenir le statut de membre-professionnel.
- ✓ Développer des services de mentorat et de supervision.

#### Axe 2 Promotion des rôles professionnels

- ✓ Promouvoir les rôles professionnels de l'ensemble des membres au sein même de l'association.
- ✓ Promouvoir les rôles professionnels de l'ensemble des membres au sein de la société québécoise et canadienne.
- ✓ Permettre une reconnaissance des similitudes et des différences entre les professionnels du vaste champ disciplinaire du développement de carrière.
- ✓ Promouvoir le champ disciplinaire et de la multitude de rôles professionnels auprès des personnes qui pourraient démontrer de l'intérêt comme choix de carrière.

#### Axe 3 Conscientisation

- ✓ Prendre parole sur la place publique afin de représenter les membres de l'association
- ✓ Communiquer de différentes manières dans le but de conscientiser le public au sujet d'enjeux reliés au développement de carrière et des rôles professionnels des membres de l'association.

## Axe 4 Collaboration et réseautage

- ✓ Collaborer avec les autres associations et les regroupements du champ professionnel dans l'objectif d'unir les forces pour des enjeux de taille et dont tous pourraient tirer profit.
- ✓ Permettre des occasions de réseautage entre les membres de l'association et les autres associations et regroupements du champ professionnel du développement de carrière.

#### Membres et adhésion

Les membres se divisent en quatre catégories : les membres professionnels, les membres aspirants, les membres participants et les membres alliés. Voici une brève description de chacune des catégories :

✓ **Membre professionnel**: personne dont le profil (formation et expérience professionnelle) répond aux critères minimaux d'adhésion. Le membre professionnel pourrait aussi avoir un statut de membre professionnel mentor4.

#### √ Membre aspirant (deux groupes)

**Groupe A** : personne inscrite à un des programmes de formation universitaire directement reliés au développement de carrière. Lorsque la formation est complétée, le membre devient « membre professionnel ».

**Groupe B :** personne dont le profil de formation n'est pas directement relié au développement de carrière et qui a cumulé de l'expérience professionnelle d'au moins quatre années dans une organisation reliée au développement de carrière. Lorsque sa formation d'appoint est complétée, le membre devient « membre professionnel ».

- ✓ **Membre participant**: personne dont le rôle professionnel principal est soit de former et accompagner le développement professionnel des praticiens du développement de carrière, favoriser l'innovation et le développement du champ du développement de carrière, gérer, coordonner les organismes et entreprises du champ disciplinaire en DDC.
- ✓ **Membre allié**: personne qui contribue sur le plan financier, stratégique et développemental de l'association.

Les prochaines pages présentent les fiches détaillées des quatre catégories de membres. Il est à noter que le montant inscrit pour le coût annuel d'adhésion est à titre indicatif.

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Le rôle de mentor pourrait être développé afin de favoriser l'intégration professionnelle des professionnels juniors à l'aide d'un pairage volontaire entre junior et sénior ou encore entre deux professionnels, dont l'un souhaite intégrer un nouveau secteur d'activité ou développer une expertise. Un service de supervision pourrait aussi être développé favorisant ainsi la qualité des services professionnels rendue à la population et le développement professionnel en continu.

Fiche 1 Membre professionnel

Catégories de membres	Description	Privilèges	Coût annuel d'adhésion
Professionnel (intervenir)	Personne dont le profil de formation et d'expérience professionnelle répond aux critères d'adhésion.	<ul><li>- Accès à l'ensemble des formations offertes.</li><li>- Participation aux assemblées.</li><li>- Droit de vote.</li></ul>	50\$

#### Premier critère : profil de formation

1. Détenir un baccalauréat en développement de carrière/orientation profesionnelle et/ou de 2° cycle en orientation.

ou

2. Détenir une formation universitaire directement reliée au développement de carrière cumulant au minimum 30 crédits de niveau 1<sup>er</sup> cycle ou 2<sup>e</sup> cycle universitaire.

+

3. Cumuler quatre années d'expérience professionnelle directement reliée au développement de carrière.

#### Si les critères 1 ou 2/3 ne sont pas répondus :

- Détenir un diplôme relié à la relation d'aide dans un milieu universitaire, de premier cycle : travail social, psychologie, psychoéducation, sexologie, criminologie.
- Cumuler quatre années d'expérience professionnelle directement reliée au développement de carrière.

+

+

- Démontrer l'acquisition de connaissances reliées à la compétence C3 par un test de type examen. Le degré de difficulté et seuil de passage seront ceux attendus des étudiants en développement de carrière/orientation de premier cycle universitaire.
- Si l'un de ces critères n'est pas répondu, le membre devient donc « membre aspirant » et s'engage à faire l'acquisition des compétences manquantes dans un délai de trois ans.

Fiche 2 Membre aspirant – Groupe A

Catégories de membres	Description	Privilèges	Coût annuel d'adhésion
Aspirant Groupe A (intervenir)	Est celui inscrit à un des programmes de formation universitaire directement reliés au développement de carrière.  Lorsque la formation est complétée, le membre étudiant devient « membre professionnel ».  L'étudiant qui complète un certificat devra cumuler deux années d'expérience professionnelle directement reliée au développement de carrière.	<ul> <li>- Accès à certaines formations selon leur niveau d'études (1<sup>er</sup> ou 2<sup>e</sup> cycle).</li> <li>- Participation à un comité de la relève.</li> <li>- Un représentant de chacune des universités participe aux assemblées et a droit de vote.</li> </ul>	25 \$

Étudiant des programmes de développement de carrière/orientation des universités :

#### • Laval

#### Programmes:

- ✓ Baccalauréat en orientation
- ✓ Certificat en orientation
- ✓ Maîtrise en sciences de l'orientation (3 programmes)

#### • McGill

#### Programme:

✓ Master of Arts (M.A.); Counselling Psychology (Non-Thesis) — Professional/Internship (60 crédits)

#### • Sherbrooke

#### Programmes:

- ✓ Certificat en orientation
- ✓ Baccalauréat en orientation
- ✓ Maîtrise en orientation

#### UQÀM

#### Programmes:

- ✓ Majeure en développement de carrière
- ✓ Baccalauréat en développement de carrière
- ✓ Maîtrise en carriérologie (2 programmes)

Fiche 3 Membre aspirant – Groupe B

Catégorie de membres	Description	Privilèges	Coût annuel d'adhésion
Aspirant groupe B (intervenir)	Personne sans formation directement reliée au développement de carrière qui a cumulé de l'expérience professionnelle de plus de 4 années dans une organisation reliée au développement de carrière.	-Accès aux formations pour lui permettre d'atteindre la catégorie « Membre professionnel » -Accès à un dossier de progression -Accès aux communications diffusées aux membres - Un représentant participe aux assemblées et a droit de vote.	Demande d'analyse du dossier : 100 \$ Adhésion membre aspirant : 50 \$

- ✓ Un cumule de quatre années d'expérience en développement de carrière par lequel la personne a pu développer des compétences du profil de base de compétences du Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière (2012).
- ✓ Une formation de niveau universitaire d'un minimum de 30 crédits dans une autre discipline.

#### Exigence pour conserver son adhésion

- ✓ Déposer sa demande d'analyse de dossier dans la première année de son adhésion. Dans le cas contraire, l'adhésion sera révoquée. Si une deuxième demande d'adhésion est produite, le membre devra déposer sa demande d'analyse de dossier dans un délai de 30 jours suivant la deuxième demande d'adhésion.
- ✓ Après l'analyse du dossier, s'engager à faire l'acquisition des compétences manquantes dans un délai de trois ans et suivant la disponibilité de l'offre de formation.

Fiche 4 Membre participant

Catégorie de membres	Description	Privilèges	Coût annuel d'adhésion
Participant (participer)	Personne dont le rôle professionnel principal est soit de former et accompagner le développement des professionnels du DDC, de favoriser l'innovation et le développement du champ du DDC ou de gérer, coordonner les organismes et entreprises du champ disciplinaire en DDC	- Accès à l'ensemble des formations offertes (pourvu que les préalables soient atteints) - Participation aux assemblées - Droit de vote - Accès aux communications diffusées aux membres	Entreprise et Organisme 300 \$  Gestionnaire/coordonnateur 150 \$ (s'il n'est pas professionnel)

- ✓ Être un professeur, un chargé de cours en développement de carrière/orientation.
- ✓ Être un chercheur dont les intérêts de recherche sont reliés au développement de carrière.
- ✓ Être un gestionnaire, coordonnateur de services directement reliés au développement de carrière.
- ✓ Une organisation qui œuvre au développement du champ professionnel du développement de carrière.

Fiche 5 Membre allié

Catégorie de membres	Description	Privilèges	Coût annuel d'adhésion
Allié	Personne ou organisation qui contribue sur le plan financier, stratégique et développemental de l'association	<ul> <li>Présence à l'assemblée générale.</li> <li>Affichage de leur contribution à tous les membres.</li> <li>** aucun droit de vote</li> </ul>	+ bronze 200 \$ à 500 \$  ++ argent 501 \$ à 1 000 \$  +++ or 1 001 \$ à 5 000 \$

✓ Le principal critère est de contribuer sur le plan financier, stratégique et développemental.

## Chapitre 3 Argumentaire et place dans le réseau des associations et regroupement

L'argumentaire en faveur de l'Association québécoise des professionnels du développement de carrière (AQPDDC) s'article autour de trois points :

- 1. La pertinence de combler le vide laissé par l'absence d'un porte-parole réunissant les professionnels du développement de carrière;
- 2. La pertinence de rassembler les professionnels et d'offrir un portail de promotion de leurs similitudes et différences, autant pour le public, les professionnels, que pour les futurs professionnels;
- 3. La pertinence de collaborer avec les autres regroupements québécois et canadiens du développement de carrière pour échanger sur les activités, défis et développements du champ disciplinaire en plus de partager l'expertise québécoise.
  - 1. La pertinence de combler le vide laissé par l'absence d'un porte-parole réunissant les professionnels du développement de carrière

Au Québec, il n'existe aucun regroupement porte-parole réunissant les professionnels dont les compétences de base s'inscriraient toutes, communément, au sein du champ disciplinaire du développement de carrière et dont un des principaux axes d'action est de promouvoir leurs reconnaissances par leurs différences et leurs similitudes. Plusieurs associations regroupant des professionnels du développement de carrière existent au Québec. Certaines sont reconnues pour accueillir en leur sein des membres œuvrant dans le même milieu de pratique (p. ex.: Association des conseillers d'orientation du collégial, Association professionnelle des aides pédagogiques individuels, Association des conseillères et conseillers d'orientation du réseau scolaire québécois). Leurs missions répondent à certains défis et réalités spécifiques tout en intégrant leurs contextes de pratique. D'autres associations ont pour mission, notamment, le développement et la promotion de dimensions bien précises du développement de carrière telles que l'approche orientante (Association québécoise d'information scolaire et professionnelle), ou encore l'élaboration et la diffusion de la documentation et des outils d'orientation appropriés et efficaces (Association des conseillères et conseillers d'orientation du collégial).

D'autres regroupements ont pour membres des organismes du champ disciplinaire du développement de carrière tels que le Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité, le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées ou encore le Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre. Finalement, l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec a pour principal mandat de protéger le public et seuls leurs membres portent le titre réservé de conseillère et conseiller d'orientation, orienteur professionnel ou orienteur.

Or, une association de professionnels en développement de carrière viserait à complémenter une facette que ces dernières ne comblent pas, actuellement, précisément celle de réunir les professionnels du DDC sans égard à leurs milieux de pratique, la clientèle qu'ils desservent, ou encore les principales actions mobilisées à travers leurs différentes responsabilités professionnelles. Elle viserait aussi à décloisonner les pratiques (tout en reconnaissant la réserve d'activités des professions règlementées), favoriser la complémentarité des pratiques professionnelles par secteurs d'activité et aussi permettre aux membres d'échanger, de débattre, de se perfectionner (lieu de formation continue), de se comprendre, de se réunir, etc., pour ne nommer que quelques-unes de ces possibilités.

La création de l'AQPDDC vise donc la promotion et le rayonnement des différentes actions et fonctions professionnelles d'influence autour de la thématique carrière pour ainsi permettre à celles-ci une plus grande reconnaissance du public, un meilleur échange d'informations pertinentes rattachées au développement de carrière et ainsi favoriser le partage d'expertises et la collaboration. Par le fait même, cela permettrait de favoriser le rôle influant que chaque professionnel pourrait avoir davantage au sein de la société lorsqu'il est question de développement de carrière.

2. La pertinence de rassembler les professionnels et d'offrir un portail de promotion des similitudes et différences, autant pour le public, les professionnels, que pour les futurs professionnels.

Nous pourrions penser que ces associations, en raison de leurs missions et de leurs membres, bénéficient moins de la force de propulsion que pourrait créer l'union de professionnels du développement de carrière provenant de différents horizons, précisément au sujet de la promotion de la spécificité de leurs actions et fonctions professionnelles. Nous entendons, par force de propulsion, la promotion que cela pourrait créer autour du champ disciplinaire du développement de carrière, lui conférant, ainsi qu'à ses membres une plus grande reconnaissance et crédibilité. À l'heure actuelle, la promotion de l'orientation professionnelle, la présence des diplômés en orientation et en développement de carrière en milieu organisationnel, la reconnaissance de l'expertise des conseillers en emploi, etc. demeurent un champ de bataille. Toutefois, si les conseillers d'orientation, les conseillers en emploi, les conseillers en réadaptation, etc., dont les compétences de base s'inscrivent communément dans le même champ disciplinaire du développement de carrière, s'unissaient au sein d'un même regroupement, nous croyons qu'il serait plus aisé, pour la population, de différencier leurs rôles et de comprendre les similitudes. Comment? En menant des campagnes promotionnelles différenciant les rôles et pratiques de chacun et donc en diffusant des messages clairs visant à informer le public quant aux différents professionnels du développement de carrière qu'ils peuvent approcher selon leurs besoins.

Nous avons reçu plusieurs commentaires lors du sondage de 2015 dont l'un des dénominateurs communs est la crainte d'une dissolution, voire la perte de la reconnaissance, par exemple, de la spécificité de certaines professions, dont celles des conseillères et conseillers d'orientation du Québec. Selon Bacon (2007), l'identité professionnelle d'un individu s'articulerait intimement et collectivement. Il y aurait donc une importance accordée à la dimension sociale dans le développement de l'identité professionnelle. Effectivement, l'autre deviendrait un moyen d'exprimer son identité professionnelle en s'y comparant, en s'y référant ou en s'y confrontant.

Il s'agit, selon l'auteure (*Ibid.*), de la part relationnelle de l'identité professionnelle où la personne affirme son unicité dans la différentiation (nous-eux) et l'affiliation (appartenance, engagement).

Toujours dans l'esprit de Bacon, l'identité professionnelle serait renforcée lorsque comparée à un vocable, des qualités, des aptitudes ou des attitudes semblables ou lorsque des individus appartenant à un même groupe seraient amenés à échanger, débattre, défendre ou négocier à propos d'un sujet quelconque sur lequel les avis et les expériences diffèrent. En somme, pour nous engager dans les axes d'action de l'AQPDDC, nous croyons en la diversité d'un regroupement quant aux membres qui le composent plutôt qu'en son homogénéité<sup>5</sup>.

3. La pertinence de collaborer avec les autres regroupements québécois et canadiens du développement de carrière pour échanger sur les activités, défis et développements du champ disciplinaire et partager l'expertise québécoise.

Ailleurs au Canada, il existe déjà plusieurs associations de professionnels (p. ex. : BC Career Development Association, Career Development Association of Alberta, Ontario Alliance of Career Development Practitioners, Association francophone des c.o. du Nouveau Brunswick, Community career ans employment Partnership project, Nova Scotia Career Development Association, Promoting Career Development on Prince Edward Island, etc.) qui participent au rayonnement du développement de carrière. L'AQPDDC souhaite travailler en collaboration avec les autres associations canadiennes et ajouter à la force de diffusion et au développement du champ disciplinaire, tout en promouvant le travail et l'expertise de ses différents membres québécois.

Version février 2018 32

\_

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Cette position n'enlève rien aux autres regroupements plus homogènes. Au contraire, nous y reconnaissons leurs fondements et leurs pertinences.

Tableau 5 Associations et regroupement québécois reliés au développement de carrière

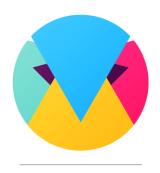
Titre	Mission	Commentaire
ASSOCIATION QUÉBÉCOISE D'INFORMATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE (AQISEP)	« Offrir à nos membres un service d'information et de soutien. »  « Assurer le développement continu de leurs compétences. »  « Développer et promouvoir l'information scolaire et professionnelle ainsi que l'approche orientante. »  http://www.aqisep.qc.ca/aqisep-notre-association.html, dernière consultation le 19 septembre 2017	Se distingue notamment par le développement et la promotion de l'ISEP et de l'approche orientante  Se distingue par ce qu'elle est devenue: «le réseau d'information ».
ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES AIDES PÉDAGOGIQUES INDIVIDUELS (APAPI)	«Favoriser la communication et le réseautage entre les membres et avec les partenaires de l'éducation; Être un partenaire considérable auprès du Ministère pour les enjeux touchant l'éducation, l'enseignement et l'aide à la réussite; Faire l'étude des problèmes reliés au cheminement, à la réussite et à la rétention des étudiants au secteur collégial; Être à la recherche de solutions afin d'améliorer la qualité des services d'aide pédagogique offerts dans le réseau des collèges publics et privés; Offrir un perfectionnement annuel à ses membres afin qu'ils assurent un service de qualité; Permettre de faire rayonner, au niveau provincial, les actions locales menées dans les cégeps et les collèges. » <a href="http://apapi.ca/a-propos/">http://apapi.ca/a-propos/</a> dernière consultation le 19 septembre 2017	Se distingue notamment par sa spécialisation : l'aide pédagogique individuelle fournie dans le réseau scolaire
ASSOCIATION DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS D'ORIENTATION DU COLLÉGIAL (ACOC)	Créer un carrefour de l'orientation au collégial; Offrir des services et des outils répondant aux besoins des membres; Élaborer des activités de perfectionnement sur des problématiques collégiales; Supporter la progression et le développement de l'expertise des conseillers d'orientation du collégial sur le plan des connaissances et des modes d'intervention; Élaborer et diffuser de la documentation et des outils d'orientation appropriés et efficaces. <a href="http://acocinfo.blogspot.ca/2014/03/notre-association-en-bref.html">http://acocinfo.blogspot.ca/2014/03/notre-association-en-bref.html</a> dernière consultation le 19 septembre 2017	Se distingue notamment par le type de membres : conseillères et conseillers d'orientation et le secteur d'activité : éducation/collégial

	T	Г
ASSOCIATION DES CONSEILLÈRES ET DES CONSEILLERS D'ORIENTATION DU RÉSEAU SCOLAIRE QUÉBÉCOIS (ACCORSQ)	« Défendre les intérêts des membres en ce qui a trait au règlement en vue du maintien de l'équité salariale avec le Conseil du trésor, un dossier qui révèle des incohérences et des injustices à l'endroit de la profession  Valoriser la profession auprès du public et de différentes instances, démystifier le rôle du c.o. et proposer des alternatives à l'image traditionnelle et stéréotypée, dévalorisante, qui est encore véhiculée.  Prendre la parole lors de diverses occasions au nom de l'orientation et des c.o. du secondaire. » <a href="https://fr-ca.facebook.com/accorsq/">https://fr-ca.facebook.com/accorsq/</a> dernière consultation le 19 septembre 2017	Se distingue notamment par le type de membres : conseillères et conseillers d'orientation et le secteur d'activité : éducation/réseau scolaire québécoise
ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC (OCCOQ)	«La qualité des services offerts au public par les conseillers d'orientation (c.o.) est assurée par l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ). Le cas échéant, des recours légaux sont possibles. Afin d'être en mesure d'offrir un haut niveau de qualité des services rendus par ses membres, l'Ordre s'assure de la compétence des personnes qui adhèrent à l'Ordre et voit à les soutenir dans le maintien et le développement de leurs compétences professionnelles. L'Ordre se veut un espace d'échanges permettant aux c.o. d'améliorer leur pratique et de participer au développement de la profession. Il vise à devenir un lieu d'identification et d'appartenance.  L'Ordre se prononce sur des enjeux qui préoccupent le public dans les domaines qui touchent la profession exerçant ainsi un rôle d'influence au sein de la société. »  https://www.orientation.qc.ca/lordre/mission-et-valeurs dernière consultation le 19 septembre 2017	Se distingue notamment par sa mission principale: protéger le public et par la profession qu'elle encadre: conseillère et conseiller d'orientation
RÉSEAU DES CARREFOURS JEUNESSE-EMPLOI DU QUÉBEC (RCJEQ)	«Le RCJEQ a pour mission de regrouper, soutenir et représenter les carrefours jeunesse-emploi. Ainsi, le RCJEQ développe, promeut et défend, avec ses membres, des orientations adaptées aux besoins issus des communautés locales. » <a href="http://www.rcjeq.org/le-rcjeq/mission/">http://www.rcjeq.org/le-rcjeq/mission/</a> dernière consultation le 19 septembre 2017	Se distingue notamment par le type de membre représenté : les carrefours jeunesse-emploi du Québec
REGROUPEMENT QUÉBÉCOIS DES ORGANISMES POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ (RQUODE)	« Regrouper et soutenir les organismes communautaires spécialisés en développement de l'employabilité afin de favoriser l'intégration au travail des personnes éprouvant des difficultés sur le plan de l'emploi. » <a href="http://rquode.com/regroupement/">http://rquode.com/regroupement/</a> dernière consultation le 19 septembre 2017	Se distingue notamment par le type de membre représenté : organismes spécialisés en employabilité et le secteur d'activité du champ : l'employabilité

REGROUPEMENT DES ORGANISMES SPÉCIALISÉS POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES (ROSEPH)	«Favoriser le développement et la reconnaissance de l'expertise de ses membres, et ce, dans un esprit de concertation avec les différents interlocuteurs concernés par l'employabilité des personnes handicapées; Promouvoir un financement et une autonomie de gestion adéquate de ses membres, afin que ceux-ci assurent aux personnes handicapées de toutes les régions du Québec l'accessibilité à des services spécialisés de main-d'œuvre de qualité; Encourager et soutenir le perfectionnement et le renouvellement des méthodes d'intervention des membres auprès des personnes handicapées, et ce, en incitant à l'émergence de pratiques novatrices. »  http://roseph.ca/le-roseph/qui-sommes-nous/dernière consultation le 19 septembre 2017	Se distingue notamment par le type de membre représenté : organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées et le secteur d'activité du champ : l'employabilité
RÉSEAU DES SERVICES SPÉCIALISÉS DE MAIN-D'ŒUVRE (RSSMO)	Regroupement de 47 organismes à but non lucratif.  « Le RSSMO est une association provinciale regroupant des organismes à but non lucratif dont la mission première est le développement de l'employabilité visant l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi de personnes ayant des difficultés particulières d'insertion socioprofessionnelle. Par ses interventions, tant auprès des pouvoirs publics que des organisations du secteur de l'emploi, le RSSMO contribue au développement et à la reconnaissance de l'expertise de ses membres, dans un esprit de concertation avec les différents interlocuteurs concernés par l'employabilité. »  http://rssmo.qc.ca/rssmo/mission/ dernière consultation le 19 septembre 2017	Se distingue notamment par le type de membre représenté : les organismes à but non lucratif et leur axe de mission : développement et reconnaissance de l'expertise de ses membres en employabilité.
Projet d'association des conseillers.ères d'orientation du privé	Un projet mené par Érick Beaulieu c.o., Cloé Cabana c.o, Annie Cayouette c.o. et Wilfrid Larochelle c.o	Cette association n'est pas constituée et les démarches pour se faire sont en cours.

## Chapitre 4 Image graphique

Le logo de l'AQPDDC représente un hibou. Tel un messager portant la mission de rassembler les différents professionnels du développement de carrière, cet oiseau à la vision perçante permet de se connecter avec son intuition intérieure, afin de mieux faire face à l'inconnu. Le hibou symbolise aussi la liberté, la sagesse et l'intelligence, des valeurs qui guident l'association de manière à enrichir ses membres en favorisant



ASSOCIATION
QUÉBÉCOISE DES
PROFESSIONNELS
DU DÉVELOPPEMENT
DE CARRIÈRE

un partage des expertises, un esprit de collaboration ainsi qu'un désir de rayonnement.

Dans de nombreuses traditions, l'apparition d'un hibou est associée à une mort symbolique, pouvant traduire une transition de vie; l'avènement de changements importants sur le point de se produire. En effet, le hibou est un puissant guide de discernement et de la prise de décision, un concept central au sein d'approches en développement de carrière.

Les différentes parties colorées du hibou correspondent aux quatre principaux axes d'action de l'association (Axe 1 : partage et développement des expertises, Axe 2 : promotion des actions professionnelles, Axe 3 : conscientisation, Axe 4 : collaboration et réseautage). Les yeux du hibou ne sont rattachés à aucun axe d'action et représentent plutôt l'ouverture et les perspectives.

## Chapitre 5 Principaux engagements des deux premières années d'activité

Ce chapitre regroupe les trois principaux engagements proposés pour les deux premières années. Une courte explication et les liens avec les axes d'action (p.20-22) sont présentés. Il est à noter que ces engagements devront être discutés par les administrateurs de l'association et ses membres.

1. Présenter, à l'aide notamment d'un site Internet et de la documentation, les professionnels du développement de carrière, leurs principales caractéristiques, leurs différences et leurs similitudes.

Liens avec les axes d'action:

- Axe 2 Promotion des rôles professionnels
- Axe 3 Conscientisation
- 2. Élaborer une première offre de formation continue pour les membres aspirants et les membres professionnels.

Lien avec les axes d'action:

- Axe 1 Partage et développement des expertises
- 3. Proposer et planifier une première rencontre des associations et regroupements du champ disciplinaire du développement de carrière au Québec. L'objectif suggéré est d'identifier des préoccupations communes à partir desquelles il serait possible de réunir les ressources et forces de travail.

Lien avec les axes d'action :

- Axe 4 Collaboration et réseautage

#### Références

- Bacon, C. (2007). Explicitation de l'interrelation identité professionnelle-éthique professionnelle à partir de savoirs théoriques et de savoirs pratiques : la situation de conseillères et conseillers d'orientation exerçant au Québec. Thèse inédite. Sherbrooke : Université de Sherbrooke.
- Baer, M.F. et Roeber, E.C. (1964). *Occupational information: The dynamics of its nature and use.* Chicago: Sciences Research Associates, Inc.
- Baudin, B. (1996). *Lexique de la formation professionnelle et technique*. Montréal : Les Éditions Logiques.
- Burwell, R., Kalbfleisch, S., Arbor, A. et Woodside, J. (2010). A Model for the Education of Career Practitioners in Canada. *Canadian Journal of Career Development/Revue Canadienne de développement de carrière*, 9(1), p. 44-52.
- Cournoyer et coll. (2014). *Les pratiques professionnelles contemporaines en développement de carrière*. Document inédit.
- Conseil canadien pour le développement de carrière (2017). Site Internet : http://cccda.org/cccda/index.php/la-profession-du-developpement-decarrière/quest-le-developpement-de-carrière?lang=fr
- Dupont, P. et Gonzalez, M.P. (1996). Pour une meilleure compréhension des termes en orientation. *Cahiers de la recherche en éducation*, 3(1), p.15-34.
- Legendre, R. (2005). *Dictionnaire actuel de l'éducation*. Montréal : Guérin Éditeur.
- McDonald, K. et Hite, L. (2016). *Career Development. A Human Resource Development Perspective*. Routledge.